Política de Educação Antirracista

do Colégio Santo Inácio

Colégio Santo Inácio
• RIO DE JANEIRO

Rede Jesuíta de Educação

Grupo de Trabalho

Amanda Andrade (Gestão de Pessoas)

Andreia Salomão (Orientação Educacional)

João Pedro Oliveira (Tecnologia da Informação)

Lucimar Adão (Assessoria Pedagógica)

Márcia Caetano (Coordenação de Série)

Sthefane Oliveira (Formação Cristã)

Consultores Externos

- **Prof. Fabio Conceição** - Coordenador de Educação para Relações Étnico-Raciais e Práticas Antirracistas da Bioma Educação; Professor de História; Educador Antirracista.
- **Pe. Jefferson Amorim Souza, SJ** - Assessor de Relações Institucionais da Rede Jesuíta de Justiça Socioambiental (RJSA).
- **Prof.ª Dr.ª Valdenice José Raimundo** - Coordenadora do Instituto Ubuntu de Estudos Africanos e Diaspóricos; Coordenadora do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas da UNICAP.

Equipe Diretiva

Pe. Adilson Silva, SJ (Direção-Geral)

Prof.ª Rita Mury (Direção Acadêmico-Pedagógica)

Pedro Risaffi (Direção Administrativa)

APRESENTAÇÃO

Inspirados por Santo Inácio de Loyola, assumimos seu olhar atento para "encontrar Deus em todas as coisas", seu discernimento diante dos desafios, sua coragem de ir às fronteiras e seu desejo de mostrar o amor mais em obras do que em palavras. Hoje, a mesma ousadia que levou Inácio a atravessar mares e culturas nos impulsiona a atravessar as barreiras da indiferença e do preconceito. Sua espiritualidade nos desafia a reconhecer Cristo nos rostos feridos pelo racismo e a servir com humildade, buscando sempre o "maior bem" para todos.

A Direção agradece de modo especial à equipe que recebeu a missão de preparar esta política que agora publicamos. Sabemos que o esforço conjunto agregou pessoas de diferentes áreas da nossa Instituição para um diálogo construtivo, transparente e verdadeiro. Essa equipe teve sua primeira reunião em 16 de junho de 2025 e, depois de muitos encontros e escutas com estudantes e especialistas, chegou a um documento definitivo em agosto de 2026, sendo aprovado pelo Conselho Diretor. Este documento reflete o esforço do Colégio Santo Inácio em contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária, criando um ambiente seguro e capaz de ajudar a toda comunidade escolar a viver segundo o preceito evangélico do amor e do cuidado ao próximo. Para isso, é importante o engajamento de todos e o compromisso pessoal na transformação de nossa sociedade.

Que o bom Deus nos conceda a todos a coragem necessária e transformadora para vivermos como irmãos!

Pe. Adilson Silva, SJ
Diretor-Geral

INTRODUÇÃO

Na caminhada educativa do Colégio Santo Inácio, nossa Política de Educação Antirracista representa um gesto consciente, necessário e profundamente enraizado na missão jesuíta que busca formar pessoas para a justiça e a dignidade humana. Mais que um documento, ela expressa um compromisso vivo, tecido com amor e coragem, que deseja transformar a realidade da nossa comunidade e inspirar um mundo mais justo e fraterno. Nasce como um braço de nossa Política Interna de Proteção à Criança e ao Adolescente e *pretende estabelecer orientações institucionais que norteiem a construção de uma cultura antirracista e que valorizem as identidades étnico-raciais no Colégio Santo Inácio.*

O magistério da Igreja tem reafirmado que toda forma de discriminação racial fere a dignidade humana e a fraternidade. Na encíclica *Fratelli Tutti*, o Papa Francisco recorda que o racismo é como um vírus que se disfarça, mas está sempre à espreita corroendo as relações humanas e impedindo o reconhecimento do outro como irmão. Em continuidade, a declaração *Dignitas Infinita* reafirma que a dignidade da pessoa humana é inalienável e anterior a qualquer condição histórica, cultural ou social, não podendo jamais ser relativizada ou hierarquizada. De modo convergente, a exortação apostólica *Dilexi Te* do Papa Leão XIV recorda que cada pessoa é amada por Deus de maneira única e incondicional e que toda lógica de exclusão, indiferença ou inferiorização contradiz o amor revelado em Cristo. Assim, o compromisso com a superação de toda forma de racismo nasce do próprio coração do Evangelho, que chama os cristãos à conversão, à reconciliação e à construção de uma cultura de paz.

Esse caminho de reconhecimento e conversão também se manifesta na recente encíclica *Magnifica Humanitas*, na qual o Papa Leão XIV convida a Igreja a olhar para sua própria história com humildade e verdade. Ao refletir sobre a escravidão, o Pontífice reconhece que "*não podemos negar ou minimizar o atraso com que a Igreja e a sociedade condenaram o flagelo da escravatura*" (Magnifica Humanitas, n. 176). O Papa afirma que essa realidade constitui "*uma ferida na memória cristã, à qual não podemos ficar alheios*" (Magnifica Humanitas, n. 176), reconhecendo o sofrimento e a humilhação impostos a tantos povos e reafirmando que toda pessoa possui uma dignidade infinita, pois é criada à imagem de Deus. Em nome da Igreja, Leão XIV expressa um pedido sincero de perdão e recorda que a memória das feridas do passado deve transformar-se em responsabilidade no presente, conduzindo a uma vigilância permanente contra toda forma de exploração e desumanização.

Guiados pelas Preferências Apostólicas Universais da Companhia de Jesus (PAUs), entendemos que o combate ao racismo é também caminho de santidade e serviço. A educação antirracista é luz que nos ajuda a enxergar onde Deus é silenciado por estruturas de opressão; é abraço que nos mantém próximos dos descartados da história; é semente que convida os jovens a sonhar e construir um futuro em que a equidade seja parte natural da vida; é ponte que liga justiça racial e cuidado com a Casa Comum, reconhecendo que são justamente as populações negras, indígenas e vulneráveis que mais sofrem os impactos da destruição ambiental.

O Projeto Educativo Comum (PEC) da Rede Jesuíta de Educação, mesmo sem usar diretamente o termo "educação antirracista", sustenta seus princípios. O PEC nos chama a formar pessoas competentes, conscientes, compassivas, criativas e comprometidas, capazes de ler os sinais dos tempos e agir contra as injustiças que ferem a dignidade humana. Valoriza a diversidade cultural e convida a integrar razão, afeto, corpo, espírito e compromisso social. Ser antirracista, assim, é ser fiel à missão inaciana: reconciliar onde houve ruptura, devolver dignidade onde ela foi negada e restaurar a voz de quem foi silenciado.

No nosso Colégio, cada espaço é sagrado; as histórias ganham voz, as cores são celebradas e os sonhos podem florescer. Uma instituição jesuíta, que vive o Evangelho, sabe que não há fé verdadeira sem compromisso com a justiça e não há justiça plena sem enfrentar o racismo em todas as suas formas, visíveis ou ocultas. Que esta política seja como uma oração em movimento: farol que ilumina, calor que acolhe e mão estendida que constrói, com muitos outros, um mundo mais justo, digno e fraterno. Que a fraternidade sonhada pelo Papa Francisco e a visão educativa jesuítica se tornem vida real em cada relação, gesto e palavra.

JUSTIFICATIVA

O número 22 do Projeto Educativo Comum da Rede Jesuíta de Educação destaca a importância de ler os sinais dos tempos, percebendo os desafios e oportunidades do mundo contemporâneo. Entre esses desafios, as questões étnico-raciais ocupam lugar importante, exigindo que o Colégio reconheça e enfrente todas as formas de racismo, valorize a diversidade cultural e promova ações concretas de inclusão. Essa leitura da realidade é essencial para que a missão educativa da Companhia de Jesus forme sujeitos críticos, solidários e comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A Pedagogia Inaciana se apoia no ciclo contexto – experiência – reflexão – ação – avaliação. Esse caminho nos ajuda a formar uma consciência crítica, capaz de enxergar a realidade com profundidade e agir para transformá-la. Quando aplicamos esse modelo à questão racial, damos passos concretos: primeiro, buscamos entender as raízes e as consequências do racismo (contexto), depois, abrimos espaço para ouvir e viver de perto histórias reais de exclusão e de resistência (experiência), em seguida, olhamos para esses fatos à luz do Evangelho e da justiça (reflexão), a partir daí, assumimos compromissos pessoais e coletivos para enfrentá-lo (ação) e, por fim, revemos constantemente o que fazemos para que nossas práticas se tornem cada vez mais inclusivas e transformadoras (avaliação).

Assim, a Pedagogia Inaciana nos oferece um caminho vivo, que ajuda a ampliar nossa Política de Educação Antirracista e ganha corpo no dia a dia institucional. É dessa forma que a instituição avança na construção de um lugar onde fé e justiça caminham juntas, de maneira concreta e transformadora (PEC, p. 28).

PARTE 01 DEFINIÇÕES E LEGISLAÇÃO

Definições

1. Ações Afirmativas: Constituem políticas públicas e institucionais destinadas a ampliar o acesso a direitos, oportunidades e recursos para grupos historicamente discriminados ou em situação de desigualdade social. Essas medidas possuem caráter reparador, ao enfrentar os impactos de discriminações passadas, e transformador, ao buscar a construção de uma sociedade mais justa, plural e inclusiva. Baseadas nos princípios fundamentais constitucionais e em instrumentos nacionais e internacionais de direitos humanos, as ações afirmativas visam neutralizar desigualdades estruturais relacionadas, entre outras, à raça, gênero, idade, origem e condição social.

2. Antirracismo: Consiste em atitudes e políticas fundamentadas no compromisso ativo e contínuo de reconhecer, enfrentar e transformar o racismo presente nas estruturas sociais, institucionais e nas relações cotidianas. Envolve a adoção de ações individuais e coletivas que promovam a equidade racial, o respeito à diversidade e a garantia de direitos historicamente negados a populações racializadas.

3. Discriminação: É toda distinção, exclusão, restrição ou tratamento desigual baseado em características pessoais ou sociais, como raça, origem, gênero, deficiência, idade, religião ou condição social que resulte na negação ou limitação de direitos e oportunidades. Manifesta-se tanto em atitudes individuais quanto em práticas institucionais e estruturais, produzindo desigualdades e violando o princípio da dignidade humana e da igualdade. O enfrentamento da discriminação envolve a promoção do respeito à diversidade, da inclusão e da garantia de direitos para todas as pessoas.

4. Equidade: É o princípio que reconhece que pessoas e grupos sociais possuem diferentes realidades, necessidades e condições de acesso a direitos, exigindo a adoção de medidas específicas e proporcionais para reduzir desigualdades. Nesse sentido, a equidade orienta políticas e ações institucionais voltadas à promoção da justiça social, da inclusão e da igualdade de oportunidades, garantindo que todos tenham condições reais de participação e desenvolvimento. Assim, busca superar barreiras históricas, sociais e estruturais, assegurando tratamento justo conforme as necessidades de cada pessoa ou grupo.

5. Etnia: Conjunto de características culturais, linguísticas, históricas e regionais que distinguem um grupo humano. O conceito está relacionado à diversidade étnico-cultural existente nas sociedades e não se limita a características físicas, mas à construção histórica e cultural das identidades coletivas.

6. Étnico-Racial: Refere-se à compreensão das identidades humanas a partir da relação entre origem cultural, ancestralidade, pertencimento social e características historicamente associadas à raça, entendida como uma construção social. No Brasil, essa identificação ocorre principalmente por autodeclaração, utilizada em pesquisas oficiais e políticas públicas, considerando categorias como branca, preta, parda, indígena e amarela.

7. Grupos Minorizados: São segmentos sociais que, embora nem sempre representem a menor parcela da população, encontram-se em situação histórica de desigualdade, vulnerabilidade ou exclusão social, decorrente de relações estruturais de poder baseadas em fatores como raça, etnia, gênero, deficiência, origem social, religião, idade ou condição socioeconômica.

8. Injúria Racial: A injúria racial é caracterizada pela ofensa à dignidade ou ao decoro de uma pessoa, utilizando elementos relacionados à raça, cor, etnia, religião ou origem com a intenção de humilhar ou inferiorizar o indivíduo. No ordenamento jurídico brasileiro, essa conduta passou a ser equiparada ao crime de racismo, sendo considerada imprescritível e inafiançável, conforme atualização da legislação penal.

9. Pessoa Negra: No contexto brasileiro, refere-se à pessoa que se autodeclara preta ou parda, conforme a classificação de cor ou raça utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em seus censos e pesquisas oficiais.

10. Preconceito Racial: Refere-se a atitudes, crenças ou julgamentos negativos direcionados a uma pessoa ou grupo com base em sua raça, cor, origem étnica ou características associadas à identidade racial. Trata-se de uma forma de julgamento prévio fundamentado em estereótipos e generalizações que podem levar à discriminação e à exclusão social.

11. Racismo: O racismo é compreendido como um conjunto de ideias, práticas e estruturas sociais que produzem desigualdades, exclusões e discriminações baseadas em raça, cor, origem étnica ou procedência nacional. Trata-se de um fenômeno histórico e social que pode se manifestar em atitudes individuais, normas institucionais e práticas sociais que limitam o acesso de determinados grupos a direitos, oportunidades e reconhecimento.

12. Racismo Estrutural: Refere-se ao modo como o racismo está incorporado às estruturas sociais, políticas, econômicas, processos institucionais e comportamentos individuais, produzindo e reproduzindo desigualdades raciais ao longo do tempo que, historicamente, favorecem determinados grupos raciais em detrimento de outros. No contexto brasileiro, documentos institucionais e políticas públicas reconhecem que essas desigualdades se expressam em diferentes áreas, como educação, trabalho, renda, justiça e acesso a direitos.

13. Racismo Institucional: Refere-se às práticas, normas ou rotinas presentes em instituições públicas ou privadas que, mesmo sem intenção explícita, resultam em tratamento desigual, exclusão ou desvantagem para determinados grupos raciais, especialmente a população negra e outros grupos historicamente discriminados. Esse tipo de racismo manifesta-se quando políticas, procedimentos ou formas de funcionamento das instituições produzem ou mantêm desigualdades no acesso a direitos, serviços e oportunidades.

14. Racismo Recreativo: Refere-se a práticas de racismo que se manifestam por meio de piadas, brincadeiras, comentários ou expressões humorísticas que reproduzem estereótipos raciais e ridicularizam pessoas ou grupos racializados, especialmente a população negra. Essas manifestações costumam ser apresentadas como humor ou entretenimento, mas contribuem para a naturalização do preconceito e para a reprodução de desigualdades raciais. Funciona como uma forma de violência simbólica, pois banaliza ofensas raciais e dificulta que essas práticas sejam reconhecidas como discriminação. Esse tipo de manifestação pode ocorrer em diferentes espaços sociais, como mídia, ambiente escolar, esportivo e de trabalho.

Legislação

A formalização de uma Política de Educação Antirracista no Colégio Santo Inácio não se baseia apenas em princípios pedagógicos e éticos, mas também encontra fundamento nas normas legais brasileiras que garantem a igualdade de direitos e a dignidade de todas as pessoas. É fundamental que as leis sejam conhecidas e divulgadas, de maneira que toda a comunidade tenha ciência e esteja comprometida com seu cumprimento. A seguir, destacamos os principais marcos legais que orientam e respaldam nossas ações, reforçando o compromisso institucional de prevenir, combater e responsabilizar práticas discriminatórias.

1. Fundamentação Legal

1.1. Constituição Federal de 1988: Estabelece a igualdade de todos perante a lei (Art. 5º) e define o racismo como crime inafiançável e imprescritível (Art. 5º, XLII). Também determina como objetivo do Estado a promoção do bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça ou cor** (Art. 3º, IV).

1.2. Lei nº 7.716/1989 (Lei Caó): Tipifica os crimes de discriminação e preconceito de raça, cor, origem étnica ou procedência nacional. Em ambiente escolar, esta Lei reforça a **responsabilidade institucional de prevenir e coibir qualquer manifestação racista.**

1.3. Leis no 10.639/2003 e nº 11.645/2008 (LDB/1996): Torna-se obrigatória a inclusão da **história e cultura afro-brasileira, africana e indígena** no currículo da educação básica, aplicando-se a todas as escolas, públicas e privadas.

1.4. Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial: Esta Lei define diretrizes para a promoção da igualdade racial e o enfrentamento à discriminação. Ressalta a importância da **educação antirracista como dever de todas as instituições de ensino**, independentemente de sua natureza jurídica.

1.5. Base Nacional Comum Curricular (BNCC): A BNCC afirma a importância de desenvolver competências relacionadas ao **respeito à diversidade, aos direitos humanos e à equidade**, exigindo das escolas ações concretas contra o preconceito e o racismo.

1.6. Lei nº 14.532/2023 - Lei do Crime Racial: Equipara a injúria racial ao crime de racismo, tornando--a inafiançável e imprescritível.

1.7. Lei nº 15.388/2026 – **Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE)**: Reafirma o compromisso da educação com os direitos humanos ao priorizar a equidade e a diversidade como princípios, e explicitar as relações étnico-raciais como tema transversal no currículo.

2. Legislação Complementar

2.1. Decreto-Lei nº 2.848/1940 – Código Penal: Dispõe sobre o crime de injúria em seu artigo 140, servindo de base para a regulação jurídica de ofensas à honra. A este dispositivo foi acrescido o § 3º pela Lei nº 9.459/1997, que estabeleceu a figura da injúria racial como um tipo penal específico quando a ofensa utiliza elementos de raça, cor, etnia, religião ou origem. Esta legislação, que também ampliou o alcance da Lei nº 7.716/1989, consolidou a injúria racial como um delito autônomo, superando interpretações meramente analógicas e culminando em sua posterior equiparação ao crime de racismo pela Lei nº 14.532/2023.

2.2. Decreto nº 65.810/1969 – Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial: É uma convenção ratificada pelo Brasil no ano de 1968 em Nova York, tendo entrado em vigor no país em 4 de janeiro de 1969.

2.3. A Lei nº 8.069/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente: Dispõe sobre a proteção integral e prioritária de crianças e adolescentes, destacando-se, especialmente, os artigos 5º e 13º, que asseguram a proteção contra qualquer forma de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, bem como estabelecem o dever de comunicação às autoridades competentes diante de suspeitas ou confirmações de situações de risco.

2.4. Lei nº 9.029/1995: Em seu artigo 1º, proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção.

2.5. Lei nº 12.711/2012 – Lei de Cotas: Estabelece a reserva de 50% das vagas em universidades e institutos federais e estaduais para estudantes oriundos da escola pública, com parte dessas vagas para negros, indígenas e pessoas de baixa renda.

2.6. Lei nº 14.611/2023: Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e por seu conteúdo relevante, por analogia, está sendo tratada para evitar discriminações salariais com base em critérios raciais.

2.7. CLT em seu artigo 373 – A II: Veda práticas discriminatórias na relação de trabalho.

2.8. Lei nº 14.811/2024: Institui os crimes de intimidação vexatória (bullying) e de intimidação vexatória qualificada por meio virtual (cyberbullying), altera o Estatuto da Criança e do Adolescente e reforça deveres das instituições de ensino no enfrentamento à violência entre estudantes, com forte interseção com os protocolos de apuração de casos de racismo entre estudantes previstos nesta Política.

2.9. Resolução CNE/CP nº 1/2004 e Parecer CNE/CP nº 3/2004: Instituem as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, regulamentando operacionalmente a Lei nº 10.639/2003 no currículo escolar.

2.10.DECRETO Nº 10.088, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2019: sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, vedando distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, religião ou origem no acesso e manutenção do emprego, em reforço à Lei nº 9.029/1995 e à CLT, art. 373-A.

2.11. Decreto nº 6.872/2009: Aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), instrumento infralegal que estrutura, em nível federal, a implementação da Lei nº 12.288/2010.

2.12. Lei nº 13.709/2018 (LGPD): Regula o tratamento de dados pessoais, incluindo dados sensíveis como origem racial ou étnica. Aplica-se ao funcionamento do Canal de Ouvidoria, do CIAO e do CLCP descritos na Parte II, que lidam com relatos, dados pessoais e sigilo de vítimas, testemunhas e pessoas denunciadas.

A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA DO CSI

PARTE 02

A Estrutura de Proteção no CSI

A fim de atuar de forma diligente e acolhedora para promover uma Política de Educação Antirracista junto à comunidade, o Colégio Santo Inácio conta com diversas instâncias, que atuam de maneira integrada e complementar. Conheça os órgãos, ferramentas e canais envolvidos na Cultura do Cuidado no CSI:

Serviço de Orientação Educacional (SOE) / Psicologia Educacional

O SOE visa ao acompanhamento psicológico e psicopedagógico dos estudantes e das turmas em todas as dimensões do seu processo formativo e acadêmico, buscando a formação da pessoa humana, pautada nos valores cristãos e inacianos. Faz também o acompanhamento dos estudantes em casos concretos de racismo, segundo legislação específica. É composto por uma equipe multidisciplinar e coordenado por um psicólogo educacional.

Casos sensíveis, incluindo os de violência de qualquer tipo, são sempre encaminhados para o SOE / Psicologia Educacional para escuta especializada e encaminhamentos adequados, conforme a legislação em vigor e os protocolos do CSI. Os estudantes também têm a possibilidade de entrar em contato com o psicólogo educacional pessoalmente ou através do e-mail:

psicologiaeducacional@santoinacio-rio.com.br.

Conselho para a Cultura do Cuidado (CCC)

É um grupo multidisciplinar cujo objetivo é pensar, implementar e monitorar iniciativas que promovam o fortalecimento da Cultura do Cuidado e a contínua promoção da Cultura da Paz no CSI. Tem como foco prioritário a formação dos colaboradores do Colégio em temas sensíveis e candentes na sociedade. Esta equipe propõe ações que incentivem o respeito e a integridade das pessoas e que ajudem a prevenir situações que coloquem em risco a sua segurança e a sua dignidade humana. Seus integrantes são nomeados pela Direção-Geral, em função de suas áreas de atuação e suas experiências profissionais, para que possam colaborar com diferentes pontos de vista para a construção de ações formativas e preventivas.

Comitê Local de Cuidado e Proteção (CLCP)

É a instância responsável por assessorar a apuração interna de condutas inadequadas de colaboradores,

ou demais pessoas da comunidade educativa. Seus membros são nomeados pela Direção-Geral.

O Comitê é acionado quando a instituição recebe, por qualquer meio ou canal, um relato envolvendo colaboradores, terceirizados e fornecedores do Colégio. A partir das apurações conduzidas pela equipe de Controles Internos, Auditoria e Ouvidoria, sempre preservando a intimidade, a privacidade e os dados dos envolvidos, o CLCP elabora um relatório final, com parecer, orientações e recomendação de medidas ou ações, a ser entregue à Direção-Geral, a quem cabe definir as providências a serem tomadas.

Setor de Controles Internos, Auditoria e Ouvidoria (CIAO)

Setor responsável por assegurar o compromisso do CSI com o aperfeiçoamento contínuo e a transparência de uma política clara de atenção aos membros de sua comunidade educativa. Atua no aperfeiçoamento da governança corporativa e na apuração de irregularidades nas atividades realizadas pela instituição e seus membros e de comportamentos inadequados ou ilegais dos colaboradores, terceirizados e formecedores.

Canal de Ouvidoria

O CSI dispõe de uma estrutura de Ouvidoria, que recebe relatos e informações sobre condutas que violem os princípios éticos e padrões de conduta e/ou a legislação vigente. Os relatos podem ser feitos de forma identificada ou anônima e o sistema, gerido por uma empresa externa e especializada, assegura sigilo absoluto e tratamento adequado das informações. Os casos envolvendo estudantes são encaminhados ao SOE. Aqueles envolvendo colaboradores, terceirizados ou fornecedores são apurados pelo CIAO, com apoio do CLCP.

Código de Ética, Conduta e Cuidado

Em 2021, o CSI implantou seu Código de Ética. O documento inclui normas sobre conduta profissional, comunicação institucional, proteção de dados, conflito de interesses, entre outros. Foi atualizado em outubro de 2025.

https://www.santoinacio-rio.com.br/storage/documentos/codigo-de-etica.pdf

Compromisso

Em consonância com as leis vigentes (10.639/2003 e 11.645/2008 - LDB/1996), com os documentos da Companhia de Jesus e a Pedagogia Inaciana, o Colégio Santo Inácio se compromete com:

1. sistematização e divulgação de protocolo de ação específico para casos de racismo;

2. manutenção e ampliação, em todas as séries, de temas e atividades pedagógicas que valorizem a cultura africana e afro-brasileira, bem como os povos originários, com foco na construção de um currículo que evidencie, com intencionalidade, uma educação antirracista;

3. aprofundamento da construção de uma cultura de paz, respeito, valorização da diversidade e promoção da igualdade étnico-racial a partir da promoção de experiências de aprendizagem em sala de aula e nas demais atividades formativas que abordam relações étnico-raciais, diversidade cultural e religiosa, justiça social, desigualdades e direitos humanos, possibilitando aos estudantes o reconhecimento de preconceitos, a ampliação de repertório, a reflexão sobre desigualdades e a construção de relações mais justas e fraternas;

4. escolha e construção de materiais pedagógicos que combatam estereótipos e que considerem e valorizem a diversidade étnico-racial nas diferentes disciplinas e áreas do conhecimento;

5. proposição de medidas por parte do setor de Gestão de Pessoas que ampliem a contratação e estimulem a valorização de pessoas negras, de modo a fortalecer sua presença entre professores, gestores e lideranças da comunidade escolar;

6. realização anual do Seminário Temático de Educação Antirracista, sob a liderança do Conselho para a Cultura do Cuidado, em diálogo com a equipe pedagógica do Colégio e a Formação Cristã, com foco na formação continuada e reflexão dos colaboradores;

7. promoção de atividades de letramento racial para famílias através de palestras, rodas de conversa, experiências culturais ou divulgação de ações desenvolvidas com estudantes;

8. promoção de ações regulares de letramento racial junto aos colaboradores dos diferentes setores do Colégio através de palestras, rodas de conversa e experiências culturais, a fim de ampliar o debate sobre relações étnico-raciais e a conscientização da responsabilidade individual no enfrentamento ao racismo;

9. reconhecimento do racismo religioso contra religiões de matriz africana como uma das expressões do racismo estrutural a serem enfrentadas no âmbito desta Política.

Procedimentos internos em caso de denúncias de ato racista ou injúria racial

Este protocolo trata da apuração de relatos ou denúncias relacionados a comportamentos de estudantes e colaboradores que violem os princípios da Política de Educação Antirracista do Colégio Santo Inácio, atentem contra a dignidade da pessoa, promovam práticas discriminatórias ou contrariem a legislação vigente. Seja por observação direta de educadores ou por revelação espontânea do fato, seja pelo estudante envolvido ou por terceiros, os procedimentos subsequentes deverão ser:

1. Protocolo de apuração de relatos envolvendo estudantes

1.1. Conversa individual com os estudantes, vítima e autor, e o Orientador Educacional ou o Psicólogo Educacional, em local reservado e adequado para escuta e acolhimento. Caso a escuta tenha sido feita por um outro adulto de confiança da vítima, essa outra pessoa que ouviu deverá informar ao SOE.

1.2. Conversa com outros estudantes ou colaboradores envolvidos (autor e possíveis testemunhas), garantindo espaço de fala e escuta.

1.3. Caso o relato envolva colaboradores, a equipe pedagógica deverá encaminhar imediatamente o relato ao CIAO, que dará início ao protocolo específico para atendimento de casos sensíveis envolvendo colaboradores (também detalhado nesta política).

1.4. Nomeação explícita do ato como atitude racista ou injúria racial, que é equiparada ao crime de racismo, reconhecendo sua gravidade, ainda que não intencional.

1.5. Aplicação das medidas disciplinares previstas nesta política, em consonância com o Regimento Escolar, sem prejuízo das ações educativas e de reparação.

1.6. Comunicação imediata com as famílias dos estudantes diretamente envolvidos.

1.7. Produção de relatório escrito da situação, com encaminhamento ao Psicólogo Educacional.

1.8. Acompanhamento permanente do estudante vítima pelo Orientador Educacional e/ou Psicólogo Educacional, assegurando espaço constante de escuta e apoio.

1.9. Comunicação do ocorrido à equipe pedagógica para conhecimento e alinhamento das ações.

1.10. Definição de estratégias conjuntas com a equipe de série para garantir acolhimento e segurança do estudante vítima.

1.11. Reunião com as famílias de todos os estudantes envolvidos, realizada pela equipe pedagógica/SOE, preferencialmente com a participação do Psicólogo Educacional.

1.12. Contato com especialistas externos (quando houver) que acompanhem o estudante, de forma presencial ou virtual.

1.13. Elaboração de atividades pedagógicas e reflexivas com a turma/grupo envolvido sempre que a equipe pedagógica/SOE avaliar pertinente ou necessário, conduzidas pela equipe de série para a compreensão do ocorrido e prevenção de novos casos.

1.14. Registro formal do ocorrido pela equipe responsável, com encaminhamento ao Conselho Tutelar e, quando necessário, aos demais órgãos competentes.

2. Protocolo de apuração de relatos ou denúncias envolvendo colaboradores, fornecedores e terceirizados

2.1. Os relatos podem ser realizados por qualquer pessoa da comunidade educativa, incluindo colaboradores, estudantes, famílias, antigos alunos, profissionais terceirizados, prestadores de serviços,

bem como qualquer outro membro da sociedade.

2.2. O relato pode ser feito pela pessoa diretamente afetada, por testemunhas que tenham presenciado a conduta ou fato, ou ainda por qualquer pessoa que tenha tomado conhecimento da situação.

2.3. São também considerados para fins de apuração os relatos formalizados de forma identificada ou anônima, por meio do canal de Ouvidoria: https://canalconfidencial.com.br/colegiosantoinaciorj/

2.4. Os relatos poderão ser realizados diretamente aos gestores de cada setor do Colégio, como também poderão ser tratados no setor de CIAO quando realizados presencialmente por colaboradores ou profissionais terceirizados do Colégio Santo Inácio.

2.5. Todos os relatos realizados por meio do canal externo são recebidos por uma empresa independente, garantindo sigilo, imparcialidade e ausência de conflitos de interesse.

2.6. Caso o relato tenha chegado ao gestor, ele construirá um relatório minucioso da escuta e encaminhará a situação ao setor de CIAO conforme a sequência do protocolo. Se a situação envolver também um estudante, a coordenação do SOE acompanhará os procedimentos junto ao CIAO, e todas as tratativas com famílias e estudantes serão realizadas por esse profissional, seguindo o protocolo de apuração de relatos envolvendo estudantes.

2.7. Os relatos recebidos pelo canal externo de Ouvidoria são encaminhados ao gestor do setor de CIAO para o devido tratamento e acompanhamento.

2.8. No procedimento de apuração conduzido pela Ouvidoria, serão garantidos à vítima ou à pessoa em situação de vulnerabilidade: escuta respeitosa e segura; direito à confidencialidade; proteção contra retaliações; prevenção de revitimização; e não enfrentamento direto com a pessoa apontada como responsável pelo ocorrido. Quando necessário, haverá encaminhamento às redes de apoio cabíveis.

2.9. A equipe do CIAO procederá à apuração dos fatos com base em evidências disponíveis e verificáveis em cada caso concreto, por meio de levantamento documental, realização de escutas e/ou utilização de outros meios legítimos e pertinentes à elucidação das circunstâncias analisadas, observando-se os princípios da legalidade, confidencialidade, imparcialidade e não retaliação.

2.10. Caso o relato envolva membros do próprio CIAO, do CLCP ou de seus vínculos diretos (familiares, gestores, subordinados), essas pessoas serão afastadas da apuração, a fim de assegurar isonomia, independência e ausência de conflito de interesses.

2.11. Os relatos serão apurados em até 30 (trinta) dias contados do recebimento do relato, prazo esse que poderá ser prorrogado sempre que houver justificativa fundamentada, especialmente quando a complexidade do caso exigir a realização de diligências adicionais, a condução do processo de escuta das partes envolvidas e/ou o exercício do direito de manifestação da parte acusada, assegurando

assim a completude e a integridade de toda a apuração necessária. Em caso de prorrogação, o relatante será comunicado por meio do mesmo canal utilizado para o registro do relato, com indicação da nova previsão de conclusão e da justificativa para a extensão do prazo.

2.12. Concluída a apuração, se não for constatada irregularidade, o caso será encerrado e o denunciante informado.

2.13. Havendo indícios ou comprovação de racismo ou conduta discriminatória, será elaborado um Relatório de Apuração (RA) pelo setor de CIAO, o qual será encaminhado aos membros do CLCP para análise e deliberação, bem como para posterior emissão de parecer técnico pela equipe jurídica que atende o Colégio.

2.14. O CLCP poderá acrescentar recomendações ao RA, podendo incluir medidas disciplinares, ações formativas ou restaurativas, desligamento e/ou orientações para a Direção-Geral.

2.15. O CIAO orientará a vítima quanto a seus direitos e possíveis encaminhamentos legais.

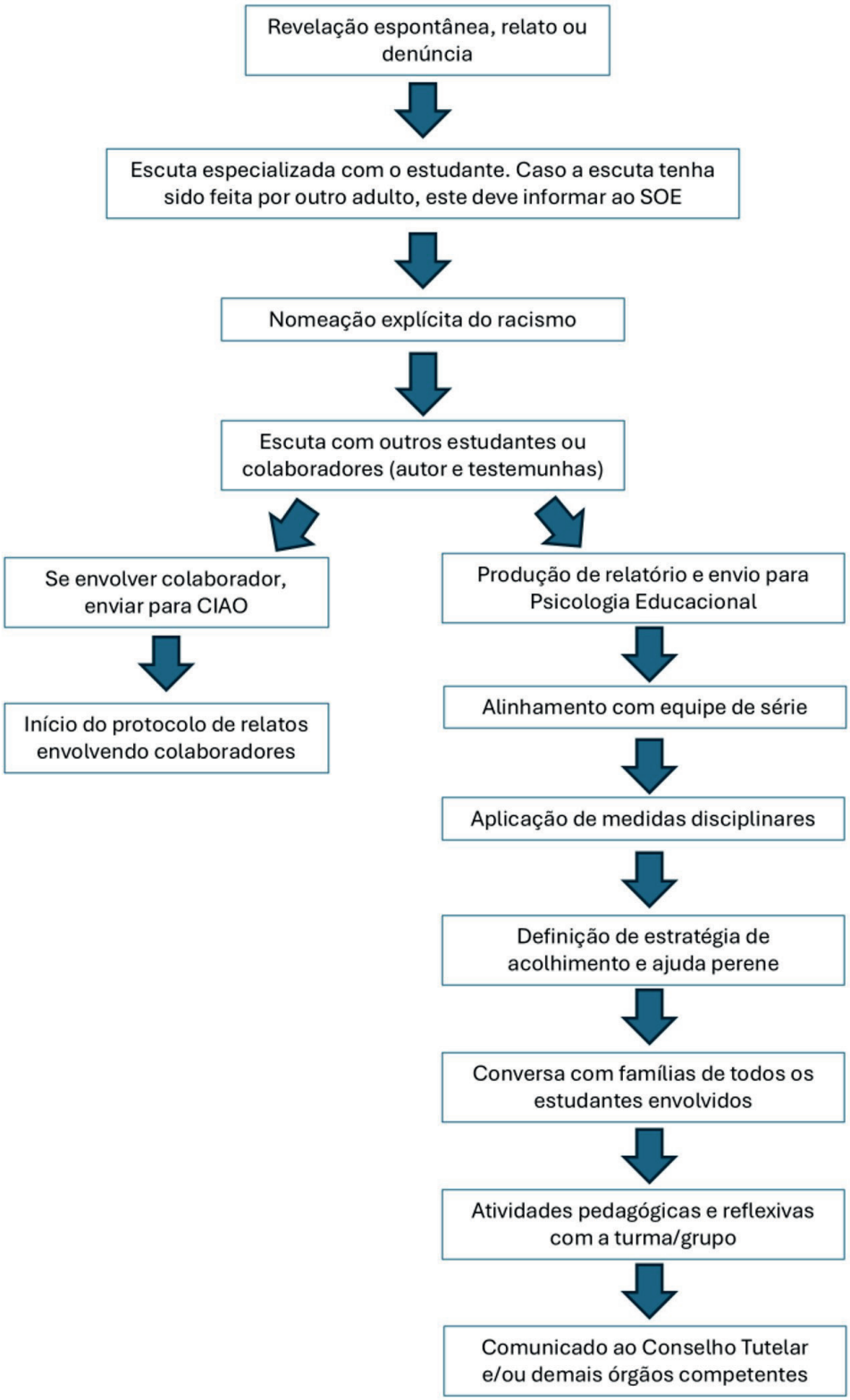
2.16. A depender da gravidade e das evidências apresentadas, o colaborador denunciado poderá ser afastado temporariamente de suas funções, sem prejuízo da remuneração, durante o processo de apuração, sendo garantido o direito à ampla defesa e contraditório através de manifestação escrita ou oral.

2.17. A decisão final será de responsabilidade da Direção-Geral, na qual deverá assegurar a justiça, a proteção das vítimas e a coerência com a Política de Educação Antirracista do Colégio, com base no relatório técnico de apuração do CIAO e nas recomendações do CLCP.

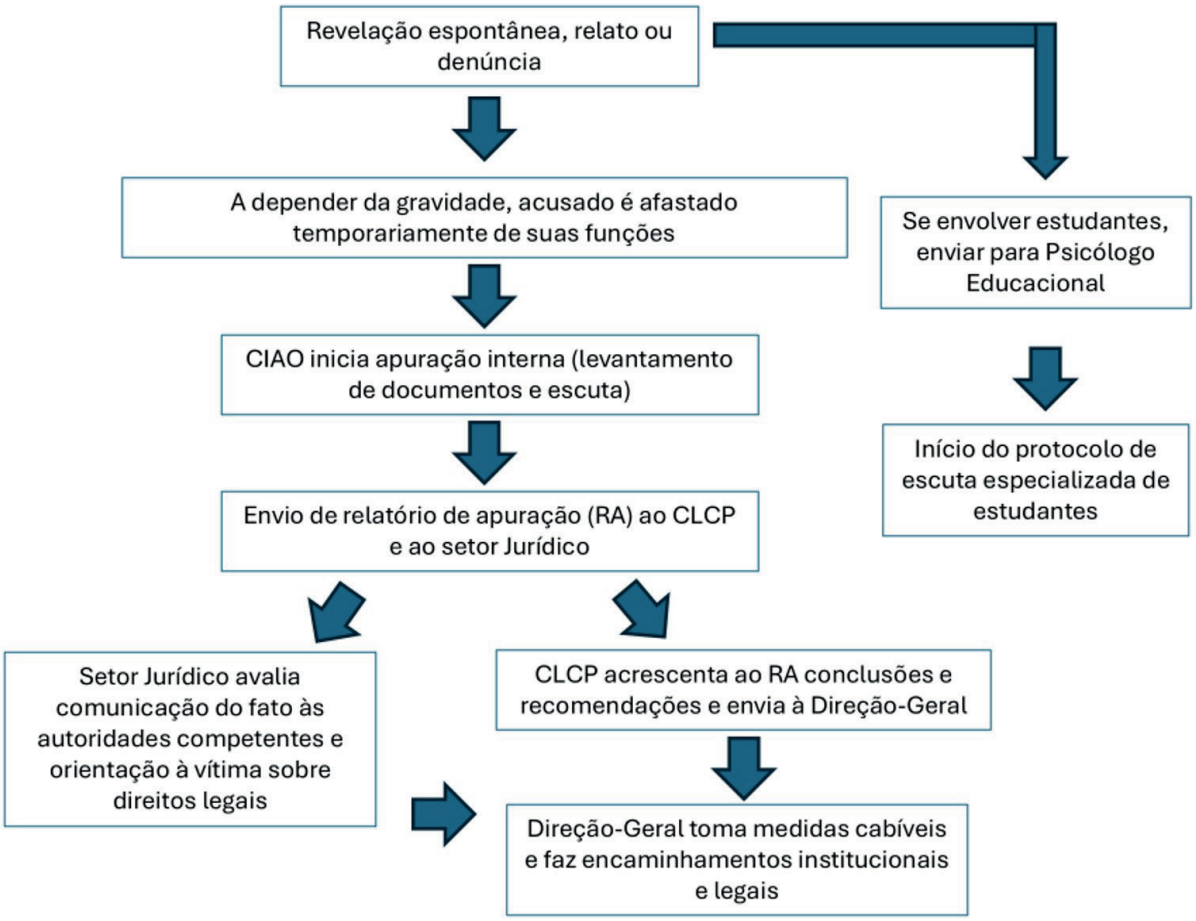
2.18. A instituição se compromete em fornecer, sempre que possível, documentos, evidências e testemunhos que contribuam para o esclarecimento dos fatos, sempre em conformidade com a legislação vigente e com as melhores práticas de governança e compliance.

Fluxogramas

1. Relatos envolvendo estudantes



2. Relatos envolvendo colaboradores



Medidas disciplinares e encaminhamentos com estudantes

Atos compreendidos como racistas ou que caracterizem injúria racial, independente da intenção, são inadmissíveis e não dialogam com os valores apregoados pelo Colégio Santo Inácio. Por isso, estudantes que cometam tais atos estarão sujeitos às sanções que seguem, compreendidas como parte das ações educativas, em consonância com o Regimento Escolar.

Ensino Fundamental 1

1. Advertência escrita e trabalho pedagógico individual.

2. Suspensão interna das aulas para realização de trabalho socioeducativo[1] acompanhado pela Orientação Educacional e/ou Coordenação de Série.

3. Suspensão das aulas e trabalho socioeducativo a ser apresentado à equipe pedagógica.

4. Afastamento compulsório por tempo indeterminado, encaminhamento do caso para ciência do Conselho Diretor e condicionamento à assinatura de termo de compromisso para retorno às aulas.

5. Exclusão do Colégio.

Ensino Fundamental 2

1. Suspensão interna das aulas para realização de trabalho socioeducativo acompanhado pela Orientação Educacional e/ou Coordenação de Série.

2. Suspensão das aulas e trabalho socioeducativo a ser apresentado à equipe pedagógica da série e/ou ao grupo envolvido na situação.

3. Afastamento compulsório por tempo indeterminado, encaminhamento do caso para ciência do Conselho Diretor e condicionamento de retorno à assinatura de termo de compromisso.

4. Exclusão do Colégio.

Ensino Médio

1. Suspensão das aulas e trabalho socioeducativo a ser desenvolvido interna ou externamente para ser apresentado à equipe pedagógica da série e/ou ao grupo envolvido na situação.

2. Afastamento compulsório por tempo indeterminado, encaminhamento do caso para ciência do Conselho Diretor e condicionamento de retorno à assinatura de termo de compromisso.

3. Exclusão do Colégio.

- A depender da disponibilidade e desejo do estudante vítima, haverá mediação entre as partes realizada pela Orientação Educacional a fim de que se favoreça a consciência, por parte do agressor, da dor provocada e possibilidade de ações restaurativas.

- Todas as ocorrências ensejarão atendimento presencial aos responsáveis pelos estudantes e demandarão seu compromisso com a orientação dos filhos e filhas para a garantia de um ambiente escolar plural, respeitoso e saudável.

- As sanções aplicadas não necessariamente seguirão a ordem estabelecida neste protocolo. Casos de maior gravidade que, por exemplo, coloquem em risco a segurança física ou permanência do estudante no Colégio, serão encaminhados ao Conselho Diretor pela equipe pedagógica e poderão ensejar ações mais firmes que não sigam a ordem estabelecida para cada segmento.

1 No contexto desta Política, são consideradas atividades socioeducativas quaisquer tarefas cumpridas pelos estudantes, individual ou coletivamente, que visem à aprendizagem de conceitos, princípios ou valores que colaborem na compreensão das motivações e consequências de suas atitudes, bem como na transformação de suas ações. Tais atividades objetivam reflexão e mudança pessoal, além de promoção de impacto e aprendizagem no coletivo.

Aprovação, divulgação e vigência

Esta Política foi aprovada pelo Conselho Diretor do Colégio Santo Inácio, em consonância com as orientações da Rede Jesuíta de Educação.

Sua divulgação será realizada pelos meios de comunicação do CSI através de:

- Publicação no site oficial do Colégio Santo Inácio: www.santoinacio-rio.com.br;
- Publicação na Intranet para acesso dos colaboradores;
- Divulgação aos colaboradores através dos canais de comunicação interna.
- Divulgação às famílias através do aplicativo de comunicação escolar;
- Comunicação recorrente através das redes sociais de canais institucionais de eventos formativos.

Para assegurar transparência e evolução contínua dos processos e procedimentos:

- ✓ os setores envolvidos na implementação desta Política – Gestão de Pessoas, SOE e equipe de Coordenação – desenharão indicadores que permitam monitorar os avanços e garantir ajustes nas metas e ações conforme os resultados alcançados;
- ✓ a Política será revista e atualizada, se necessário, a cada dois anos ou sempre que se perceber a necessidade a partir do acompanhamento dos indicadores acima mencionados.

O acompanhamento da eficácia desta Política ficará a cargo do Conselho para a Cultura do Cuidado, que fará o diálogo com os setores envolvidos, apoiará a análise dos resultados e se empenhará na atualização desta Política de Educação Antirracista.

Bibliografia de Referência

BRASIL. Congresso Nacional. Plano de Ação da Rede Equidade 2024–2026. Disponível em: *https://www.congressonacional.leg.br/documents/130989985/132201322/Plano+de+A%C3%A7%C3%A3o+da+Rede+Equidade+2024-2026.pdf.* Acesso em: 10 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação (CNE). Parecer CNE/CP nº 03/2004 e Resolução CNE/CP nº 01/2004. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais. Brasília: MEC, 2004.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Guia de enfrentamento ao racismo e à discriminação. Brasília: CNJ.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Igualdade racial e enfrentamento ao racismo no sistema de justiça. Brasília: CNJ.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Racismo e injúria racial: diferenças e formas de denúncia. Brasília: CNJ.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Racismo, preconceito e discriminação: conceitos e formas de enfrentamento. Brasília: CNJ.

BRASIL. Decreto nº 11.785, de 2023. Disponível em: *https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11785.htm*

BRASIL. Ministério da Educação. Educação infantil ganha política pública de qualidade e equidade. Disponível em: *https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2025/julho/educacao-infantil-ganha-politica-publica-de-qualidade-e-equidade.* Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Estatais Federais. Disponível em: *https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2026/fevereiro/pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-estatais-federais-avanca-com-planejamento-do-ciclo-202620132027*. Acesso em: 24 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Relatório Final do Grupo de Trabalho Interministerial para a Elaboração do Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA). Brasília: Ministério da Igualdade Racial, 2023. Disponível em: *https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/acoes-afirmativas/RelatorioPFAAFinal.pdf.* Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial; Ouvidoria-Geral da União. Educando para as Relações Étnico-Raciais. Brasília: Governo Federal, 2023. Disponível em: *https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/ouvidorias/eventos/cursos_educacao_etnico_racial/cartilha-educando-para-as-relacoes-etnico-raciais.pdf.* Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Orientações sobre racismo e injúria racial. Brasília: Governo Federal.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Políticas de promoção da igualdade racial e reconhecimento da população negra. Brasília: Governo Federal.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Políticas e ações para promoção da igualdade racial no Brasil.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial e materiais educativos sobre racismo e discriminação. Brasília: Governo Federal.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Brasília: Ministério da Saúde.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3. Brasília: MDHC, 2010.

BRASIL. Ministério dos Transportes. Cartilha Discriminação. Disponível em: *https://www.gov.br/transportes/pt-br/canais_atendimento/CartilhaDiscriminao.pdf.* Acesso em: 17 nov. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 11.785, de 20 de novembro de 2023. Dispõe sobre políticas de promoção da igualdade e enfrentamento das desigualdades sociais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Senado Federal. Manual de Comunicação — Discriminar x Descriminar. Disponível em: *https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/estilos/descriminar-discriminar.* Acesso em: 1º dez. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Manual do Quesito Cor/Raça e Etnia. Brasília: Senado Federal, s.d.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Tesauro da Jurisprudência — Ação afirmativa. Disponível em: *https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/tesauro/pesquisa.asp?pesquisaLivre=A%C3%87%C3%83O%20AFIRMATIVA.* Acesso em: 2 mar. 2026.

COMPANHIA DE JESUS. Preferências Apostólicas Universais da Companhia de Jesus (2019-2029). Roma: Cúria Geral da Companhia de Jesus, 2019. *https://www.jesuitasbrasil.org.br/wp-content/uploads/ 2019/02/Carta.pdf.* Acesso em: 10 nov. 2025.

Educa Mais Brasil. Racismo recreativo: o que é e por que é tolerado. Disponível em: *https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/racismo-recreativo-o-que-e-e-por-que-e-tolerado* - Acesso em: 10 nov. 2025.

FRANCISCO, Papa. Fratelli Tutti: sobre a fraternidade e a amizade social. Vaticano: Libreria Editrice Vaticana, 2020. Disponível em: *https://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html.* Acesso em: 17 nov. 2025.

IBGE. Cor ou raça. Disponível em: *https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html.* Acesso em: 17 nov. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Características Étnico-Raciais da População Brasileira e classificação de cor ou raça. Disponível em: *https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca--o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html.* Acesso em: 2 mar. 2026.

INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS (IHU). O Papa Leão XIV faz um pedido de desculpas histórico pelo papel da Santa Sé na legitimação da escravidão. 2026.

LABORATÓRIO NACIONAL DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA. Racismo recreativo – campanha do Mês da Consciência Negra. Disponível em: *https://www.gov.br/lncc/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas-de-conscientizacao/mes-da-consciencia-negra/racismo-recreativo.* Acesso em: 1º dez. 2025.

LEÃO XIV, Papa. Carta Encíclica Magnifica Humanitas: sobre a salvaguarda da pessoa humana na era da inteligência artificial. Vaticano, 15 maio 2026.

MIECZYSLAW, Smyda; MARIUCCI, Sérgio; BARROS, Raimundo. PEC: projeto educativo comum da rede jesuíta de educação básica: 2021-2025. São Paulo: Loyola, 2021. 110 p. ISBN 9786555041071.

MOREIRA, Adilson. Racismo Recreativo. São Paulo: Pólen, 2019.
ONU - Organização das Nações Unidas. Declaração e Programa de Ação de Durban contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, 2001.

ONU – Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris: ONU, 1948.
SANTOS, Sales Augusto dos (org.). Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas. Brasília: Ministério da Educação; UNESCO, 2005. Disponível em: *https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000143240.* Acesso em: 2 mar. 2026.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. O que é discriminação por motivo de deficiência. Disponível em: *https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/o-que-e-discriminacao-por-motivo-de-deficiencia*. Acesso em: 01 dez. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Diferença entre igualdade e equidade. Disponível em: *https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade*. Acesso em: 8 dez. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Associação é condenada por tolerar racismo recreativo contra serralheiro. Disponível em: *https://www.tst.jus.br/-/associacao-e-condenada-por-tolerar-racismo-recreativo-contra-serralheiro.* Acesso em: 1º dez. 2025.

UNESCO. Declaração sobre Raça e Preconceito Racial. Paris: UNESCO, 1978.

UNESCO. Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural. Disponível em: *https://unesdoc.unesco.org.* Acesso em: 8 dez. 2025.

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Diretrizes sobre Inclusão e Equidade na Educação. Paris: UNESCO, 2017.

UNICEF. Sistematização da Estratégia Primeira Infância Antirracista (PIA). Brasília: UNICEF Brasil, 2025. Disponível em: *https://www.unicef.org/brazil/media/35861/file/Sistematizacao-PIA_8abril.pdf.pdf.* Acesso em: 2 mar. 2026.

Colégio Santo Inácio
RIO DE JANEIRO

Rede Jesuíta de Educação